

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi (**Afandi, 2018; Bali, 2022; Yusup, 2022**). Yang mempengaruhi fungsi perusahaan yaitu merupakan sumber daya manusianya. Lebih lanjut, pengelolaan SDM berarti mengatur, mengelola SDM melalui visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama-lama menjadi lebih bersifat strategik. **Sutrisno dan Edy, 2017** mengatakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dibentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencanaan sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia

yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (**Surianto, 2021**). Selain itu, juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah globalisasi dan menterjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (**Sinaga dan Priyojadmiko, 2020**). Dalam menciptakan kesuksesan tersebut, para karyawan diharuskan memiliki potensi kinerja yang baik, yang dimana dapat memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) adalah salah satu organisasi pelayanan dibidang kesahatan tingkat pertama yang memiliki budaya kerja yang tercermin dalam visi, misi serta tujuan yang bersumber dari kinerja individunya. Menurut (**Nasution., 2020**) mengatakan bahwa peran puskesmas bagi masyarakat sesuai dengan kebijakan Nasional Departemen Kesehatan 2004, yang menjelaskan perlu upaya puskesmas untuk mengembalikan peran dan fungsi puskesmas keawal masyarakat selama 24 jam sesuai kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Selain itu, puskesmas merupakan organisasi dibawah pemerintahan yang bekerja melayani kesehatan masyarakat dengan memegang konsep akuntabilitas. Puskesmas adalah organisasi fungsional yang berupaya dalam menjaga kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau bagi masyarakat dengan peran aktif untuk masyarakat dengan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan biaya yang dapat dipikul bersama oleh pemerintah dan masyarakat tanpa menghilangkan aspek mutu pelayanan.

Pelayanan yang baik perlu diimbangi oleh kualitas sumber daya manusianya, menurut (**Hendri Sucipto, Mukson & Muhammad Syaifullah, 2021**) yang mengatakan bahwa kualifikasi sumber daya manusia (SDM) adalah bahan untuk

mengukur kemampuan pada masing-masing instansi dengan tujuan untuk meningkatkan peluang sumber daya manusia (SDM) dan membentuk keahlian sesuai persyaratan yang dibutuhkan dalam kegiatan kerja. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan puskesmas dapat dilihat dari capaian program yang dilaksanakan oleh masing-masing karyawan. Pada Kabupaten Pasaman Barat terdapat 20 Puskesmas yang tersebar di Kecamatan Pasaman. Salah satunya adalah Puskesmas Ophir Pasaman Barat. Puskesmas Ophir Pasaman Barat adalah salah satu UPT (Unit Pelaksanaan Teknis) Dinas Kesehatan Pasman Barat yang terletak dikecamatan Pasaman. Berikut Data Capaian kerja dari program kerja puskesmas ophir :

Tabel 1. 1
Capaian Kerja Puskesmas ophir.

No	Program	Target	Capaian
1	Kunjungan pertama ibu hamil (KI)	90%	88,5%
2	Kunjungan antenatal lengkap	85%	54,7%
3	Persalinan dengan tenaga kesehatan	100%	81%
4	Kunjungan ibu nifas (KFS)	90%	76,1%
5	Konsumsi vitamin A ibu nifas	100%	79,3%
6	Konsumsi tablet tambah darah ibu hamil 90 butir	90%	69,8%
7	Imunisasi TT ibu hamil	85%	18,4%
8	Akseptor KB aktif	70%	69,6%
9	KB pasca bersalin	100%	23,3%
10	ASI eksklusif	80%	40,8%
11	Desa UCI	100%	0
12	Pelayanan bayi sakit	90%	41,4%
13	Imunisasi dasar lengkap	85%	38,3%
14	Balita ditimbang di posyandu	90%	22,7%
15	Balita kurang gizi	100%	15,8%
16	Pelayanan kesehatan lansia	80%	42,2%
17	Angka kesembuhan pasien TB	90%	68,9%
18	Balita diare yang ditangani	100%	84,66%
19	Akses air minum yang berkualitas	100%	80,9%
20	sarana air minum yang memenuhi syarat	100%	87,6%
21	Kepemilikan jamban sehat	90%	75,5%
22	Sanitasi berbasis masyarakat	100%	50%

Sumber : Data Puskesmas Ophir Pasaman Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat capaian kerja karyawan puskesmas tahun 2020 tidak ada yang mencapai target sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Puskesmas Ophir Pasaman Barat, kinerja puskesmas yang kurang baik dan tidak mencapai target akan mempengaruhi proses pemberian pelayanan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat di wilayah kerjanya (laporan tahunan Dinas Kesehatan Pasaman Barat di Kecamatan Pasaman).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat di lingkungan Puskesmas Ophir Pasaman Barat masih tergolong rendah pada kinerja karyawannya dibuktikan melalui data capaian kerja karyawan yang dimana masih banyak yang belum mencapai target.

Mangkunegara (dalam Nasution, 2020) kinerja adalah pencapaian kerja baik kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karyawan atas rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu kinerja yang baik pada seseorang karyawan akan berdampak pada produktivitas yang cukup besar bagi organisasi. Kinerja yang tinggi dapat diartikan adanya efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi terhadap cara menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya (**Wibowo, Indriyani, Riono, Syaifulloh & Ikhwan, 2020**). Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan melakukan pekerjaan dengan maksimal saat dirinya memiliki dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun organisasi. Pada pelaksanaan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa hal yang akan berpengaruh pada hasil kerjanya.

Kinerja mempunyai arti penting untuk karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan di demosikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang akan terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan karyawan yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik itu bagi dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dilakukan oleh para anggota untuk menjadi pembeda dengan organisasi lainnya (**Robbins dan Judge, 2017:355**). Budaya kerja menjadi salah satu pembeda dengan organisasi lainnya, oleh sebab itu perusahaan hendaknya dapat dengan sungguh-sungguh untuk menerapkan budaya yang dimiliki dalam mewujudkan kinerja karyawan (**Febriantina et al., 2019**). Dimana budaya kerja cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya yang tinggi dalam toleransi resikonya, tingkat keagresifan yang rendah hingga moderat, dan menitik beratkan pada saran demikian pula hasil, sebab adanya budaya kerja organisasi yang kuat maka akan menjadikan stabilitas pada suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam kemajuan

perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pimpinan, kemudian ditanamkan kepada tiap karyawan atau anggota organisasi.

Budaya organisasi di perusahaan harus mempunyai aturan yang terkait tentang kinerja karyawan, contohnya perilaku yang mencerminkan bagaimana bisa menghargai satu sama lain, tidak adanya membeda-bedakan. Kerja sama tim didalam suatu organisasi sangat penting, dengan adanya kerja sama tim karyawan dapat memberikan performa yang lebih baik (**Bambang et al, 2021**). Budaya organisasi yang masih kurang pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat beberapa fenomena pada karyawan seperti masih ditemukan karyawan yang sukar bekerja sama dalam penyelesaian tugas sehingga terjadi keterlambatan layanan masyarakat dan juga masih ditemukannya karyawan yang bermain handphone di jam operasional kerja, hal ini menunjukkan profesionalisme mereka menjadi seorang karyawan yang masih mempunyai kompetensi rendah. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya di kaitkan dengan nilai, sikap, dan etika kerja yang di pegang bersama oleh organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan interaksi dengan lingkungannya (**Dunan et al, 2020; Idayati, Irma dan Asparingga, 2022**). Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat memberi keberhasilan dalam suatu organisasi. Selain dari budaya organisasi, kompetensi karyawan juga sangat perlu di perhatikan agar setiap pekerjaan karyawan lebih maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti

temperature, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Bambang et al, 2021**).

Menurut pengamatan penulis di Puskesmas Ophir Pasaman Barat sendiri lingkungan kerjanya cukup baik. Sesuai dengan pendapat **Nitisemito (2019)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik serta didukung rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu instansi/organisasi.

Hal yang sama juga di temukan oleh **Usman et al (2019)** yang mana hasil dari penelitiannya lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan positif serta signifikan. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apalagi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja fenomena menarik yang terjadi di Puskesmas Ophir Pasaman Barat. Capaian kerja Puskesmas Ophir Pasaman Barat pada tabel 1.1, banyaknya tumpukan-tumpukan kertas yang sudah tidak terpakai sehingga diletak diatas meja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja

dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sehingga karyawan tersebut terbebaskan memberikan kesetiiaannya terhadap perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dimana untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ophir Pasaman Barat. Apakah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya kesadaran karyawan terhadap rasa tanggung jawab dalam menjalankan kinerjanya pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
2. Kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan puskesmas cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
3. Keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di puskesmas Ophir Pasaman Barat.

4. Lingkungan kerja karyawan masih dalam kategori kurang baik dilihat dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
5. Belum maksimalnya perlengkapan serta peralatan kantor dalam menunjang aktivitas pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
6. Minimnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
7. Kurang ramahnya karyawan Puskesmas Ophir Pasaman Barat terhadap pasien sehingga pasien merasa kurang nyaman.
8. Kurangnya komunikasi dan interaksi antara sesama karyawan maupun pimpinan Puskesmas Ophir Pasaman Barat.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?

3. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?
6. Bagaimana Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat?
7. Bagaimana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.

5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memenuhi proses penulisan skripsi.
 - b. Mengaplikasikan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
 - c. Menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori dan praktik yang didapat selama perkuliahan serta memperdalam pengetahuan penulis seputar manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga

berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

c. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Puskesmas Ophir Pasaman Barat. Berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

d. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang sumber daya manusia.